Décembre 2018
Journal des employés de bureau de l'École Polytechnique de Montréal
Sebep-Presse
S.E.B.E.P.
Syndicat des Employés de Bureau de l'École Polytechnique
S.C.F.P. SECTION LOCALE 1604

SPÉCIAL NÉGO

Après 7 rencontres de négociations, les syndicats SCFP et l'employeur en sont venus à une entente de principe, le mercredi 17 janvier 2018, sur notre convention collective.

Le 12 septembre 2018
Signature de la nouvelle convention collective entre Polytechnique Montréal et le SEBEP.

Rangée avant :
Steven Chamberland, directeur de l'administration et des ressources de Polytechnique Montréal;
Marie-Paule Morin, présidente du Syndicat des employés de bureau de l'École Polytechnique (SEBEP).

Rangée arrière :
Jean-Denis Roy, conseiller principal en relations de travail à Polytechnique Montréal; Frédéric Lauzon-Duguay, directeur par intérim du Service des ressources humaines de Polytechnique Montréal; Liette Garceau, conseillère syndicale au Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP); Nathalie Tourangeau et Nathalie Roy, membres du comité de négociation du SEBEP.
Photo prise sur le site www.polymtl.ca

Cette édition « SPÉCIAL NÉGO » vous présente les grandes lignes des changements apportés.
Vous trouverez les nouvelles clauses dans leur intégralité ainsi que les modifications des clauses déjà existantes.

ARTICLE 5: DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

Ancienne version

Article 5.23
L'employeur fait parvenir au syndicat copie des procès-verbaux approuvés des réunions de l'assemblée des directeurs aussitôt que possible. Toutefois, les questions concernant la gestion des ressources humaines sont exclues.

Nouvelle version

Article 5.23
L'employeur fait parvenir au syndicat copie des procès-verbaux approuvés des réunions du Conseil d'administration et de l'assemblée des directeurs aussitôt que possible. Toutefois, les questions concernant la gestion des ressources humaines sont exclues.

ARTICLE 9: AFFICHAGE

Ajout

Article 9.04 d)
Une personne salariée de l'unité d'accréditation en assignation ou en affectation temporaire dans une autre unité d'accréditation (SERHEP) peut poser sa candidature à un poste vacant dans son unité d'accréditation d'origine en utilisant l'ancienneté acquise dans son unité d'accréditation d'origine (SEBEP).

ARTICLE 16: AFFECTATION ET ASSIGNATION TEMPORAIRES

Ajout

Article 16.02A)

b) Dans le cadre d'une affectation temporaire à une fonction de secrétaire de direction, d'agent(e) aux affaires administratives, d'agent(e) aux dossiers étudiants au Registrariat, d'agent(e) aux dossiers étudiants et de technicien (ne) en administration qui ne requiert pas une spécialité dans les domaines de la finance ou de la comptabilité au sens des dispositions de la clause 9.14, en plus des critères prévus au paragraphe 16.02A) a), la personne salariée devra détenir un diplôme d'études collégiales (technique) pertinent jumelé à une expérience, ou l'une des équivalences de scolarité et d'expérience mentionnée à l'annexe « O ».

ARTICLE 20: PRIMES

Ancienne version

Article 20.01

Toute personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail intervient entre quinze (15) heures et vingt-quatre (24) heures, reçoit une prime selon le plus avantageux des calculs suivants :

- Quatre pour cent (4 %) de son taux horaire régulier ;OU
- ~~Une prime dont le montant est établi selon les périodes suivantes :~~
  - ~~À compter du 1er juin 2012 : 0,69 $;~~
  - ~~À compter du 1er juin 2013 : 0,70 $;~~
  - ~~À compter du 1er novembre 2013 : 0,71 $;~~
  - ~~À compter du 1er juin 2014 : 0,72 $;~~
  - ~~Pour le 1er juin 2015 et le 1er juin 2016, le montant de la prime sera ajusté conformément à la politique salariale du gouvernement du Québec pour les secteurs public et parapublic et selon la clause 19.13 de la présente convention collective.~~

Toute personne salariée dont la moitié ou plus des heures régulières de travail intervient entre minuit (0 h) et huit (8) heures, reçoit une prime de nuit selon les modalités suivantes :

- Onze pour cent (11 %) du taux horaire, pour la personne salariée ayant moins de cinq (5) ans de service ;
- Douze pour cent (12 %) du taux horaire, pour la personne salariée ayant de cinq (5) à dix (10) ans de service ;
- Quatorze pour cent (14 %) du taux horaire, pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus de service.

Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

Nouvelle version

Article 20.01

Toute personne salarié dont la moitié ou plus des heures régulières de travail intervient entre quinze (15) heures et vingt-quatre (24) heures, reçoit une prime égale à quatre pour cent (4%) de son taux horaire régulier.

Toute personne salarié dont la moitié ou plus des heures régulières de travail intervient entre minuit (0h) et huit (8) heures, reçoit une prime de nuit selon les modalités suivantes :

- Onze pour cent (11%) du taux horaire, pour la personne salariée ayant moins de cinq (5) ans de service ;
- Douze pour cent (12%) du taux horaire, pour la personne salariée ayant de cinq (5) à dix (10) ans de service ;
- Quatorze pour cent (14%) du taux horaire, pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus de service.

Une personne salariée n'est pas admissible au paiement d'une telle prime lorsqu'elle reçoit le taux prévu pour le travail supplémentaire. Cette prime ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération du travail supplémentaire.

ARTICLE 22: VACANCES

Ancienne version

Article 22.06

L'employeur détermine les dates de vacances des personnes salariées en tenant compte :

- de l'ancienneté de la personne salariée chez l'employeur appliquée au sein de son unité de travail ;
- de la préférence exprimée par la personne salariée ;
- des besoins du service.

Au cours de la période du 1er au 30 avril, chaque personne salariée indique sa préférence quant au choix des dates de ses vacances pour la période du 1er juin au 31 mai suivant. La liste ainsi préparée est affichée à un endroit bien en vue pour les personnes salariées, au plus tard le 15 mai de chaque année.

Une fois le calendrier de vacances établi, il peut y avoir changement après entente entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate et pourvu que la période de vacances des autres personnes salariées et les besoins du service soient respectés.

Nouvelle version

Article 22.06

Un projet pilote sera mis à l'essai pour une période de deux (2) ans à compter de 2019, incluant les périodes de vacances de l'année 2019-2020 et 2020-2021. Durant ce projet pilote, la période de choix de vacances sera devancée d'un mois. Les parties se rencontreront en septembre 2019 et 2020 afin d'examiner les impacts de devancer la période de choix des vacances d'un (1) mois et décideront s'ils prolongent ou amendent le projet pilote.

Au cours de la période du 1er au 30 mars, chaque personne salariée indique sa préférence quant au choix des dates de ses vacances pour la période du 1er juin au 31 mai suivant. La liste ainsi préparée est affichée à un endroit bien en vue pour les personnes salariées, au plus tard le 15 avril de chaque année.

Une fois le calendrier de vacances établi, il peut y avoir changement après entente entre la personne salariée et la personne supérieure immédiate et pourvu que la période de vacances des autres personnes salariées et les besoins du service soient respectés.

Voir Lettre d'entente #9 à la fin de la convention collective.

Ancienne version

Article 22.08

La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire. Elle peut également fractionner un maximum de deux (2) semaines de vacances en dix (10) jours de vacances, sujet aux dispositions des clauses 22.05 et 22.06.

Nouvelle version

Article 22.08

La personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non. Elle peut les fractionner en autant de semaines de calendrier qu'elle le désire. Elle peut également fractionner le solde de vacances en jours, sujet aux dispositions des clauses 22.05 et 22.06, dans la mesure où elle prend un minimum de deux semaines de calendrier complètes de vacances.

ARTICLE 23: CONGÉS SOCIAUX ET CONGÉS PERSONNELS

Ancienne version

Article 23.02 A) Dans le cas de décès

b) du père, de la mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier. La personne salariée peut utiliser l'une de ces journées pour assister à l'enterrement et/ou à la crémation ;

Article 23.06

b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente convention collective.

Cependant, dans le cas du décès de la personne conjointe, de l'enfant, du père ou de la mère, du père ou de la mère de sa personne conjointe survenant pendant ses vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai sa personne supérieure immédiate. Les jours de vacances en cause sont reportés soit à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure, et ce, après entente avec sa personne supérieure immédiate.

Nouvelle version

Article 23.02 A) Dans le cas de décès

b) du père, de la mère, la personne salariée a droit à cinq (5) jours **ouvrables** consécutifs. La personne salariée peut utiliser l'une de ces journées pour assister à l'enterrement et/ou à la crémation.

Article 23.06

b) Les congés sociaux ne sont pas alloués s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacance prévus dans la présente convention collective.

Cependant, dans le cas du décès des personnes nommées à la clause 23.02 a), b), c) et d) survenant pendant ses vacances, la personne salariée peut interrompre ses vacances, à la condition d'aviser sans délai sa personne supérieure immédiate. Les jours de vacances en cause sont soit reportés à la fin des vacances de la personne salariée, soit à une période ultérieure, et ce, après entente avec sa personne supérieure immédiate.

C'est-à-dire:

- † Personne conjointe
- † Enfant de la personne salariée
- † Enfant de la personne conjointe
- † Père
- † Mère
- † Père de la personne conjointe
- † Mère de la personne conjointe
- † Beau-père
- † Belle-mère
- † Frère
- † Sœur
- † Beau-frère
- † Belle-soeur
- † Frère de la personne conjointe
- † Sœur de la personne conjointe

ARTICLE 25: DROITS PARENTAUX

Ancienne version

Article 25.39

La personne salariée exclue ou inadmissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à 25.38.

Nouvelle version

Article 25.39

La personne salariée exclue ou inadmissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à 25.38.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé d'adoption a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90%) de son salaire régulier durant cinq (5) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins ;

ou

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un autre régime étatique doit fournir à l'École un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

Ancienne version

Article 25.49

La personne salariée exclue ou inadmissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à 25.47.

Nouvelle version

Article 25.49

La personne salariée exclue ou inadmissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue à 25.47.

Toutefois, la personne salariée qui a accumulé cinq (5) semaines de service avant le début de son congé de paternité (congé pour le conjoint) a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-dix pourcent (90%) de son salaire régulier durant cinq (5) semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants :

i) elle n'a pas contribué au Régime québécois d'assurance parentale ou, si une entente a été conclue à cette fin par le Conseil de gestion de l'assurance parentale, elle n'a pas contribué au régime d'assurance emploi ou à un régime établi par une autre province ou par un territoire aux mêmes fins ;

ou

ii) elle ne répond pas aux conditions d'admissibilité du Régime québécois d'assurance parentale.

Afin de recevoir les indemnités prévues au présent article, la personne salariée qui n'est pas admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou à un régime étatique doit fournir à l'École un avis émis à cet effet par le Régime québécois d'assurance parentale ou par un autre régime établi à cette fin.

ARTICLE 25: DROITS PARENTAUX

Section VII: Autres congés pour responsabilités familiales

Article 25.63

Le mot « mineur » a été retiré de cet article.

ARTICLE 32: ASSURANCE SALAIRE

Ancienne version

Article 32.06

Crédit annuel de congés de maladie

a) Au 1er mai de chaque année, il est alloué à chaque personne salariée un crédit annuel de cinq (5) jours de congé de maladie non cumulatifs et monnayables, et ce, pour la période du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

b) Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, le crédit annuel est alloué comme suit :
- une fois la période de probation terminée: deux (2) jours;
- après chaque période de trois (3) mois additionnels: un (1) jour.

c) Dans le cas d'une personne salariée absente du travail sans traitement le 1er mai de l'année courante, pendant une période excédant un (1) mois de calendrier, le crédit annuel est alloué, lors du retour au travail, au prorata du nombre de mois à venir jusqu'au 30 avril.

Nouvelle version

Article 32.06

Crédit annuel de congés de maladie

a) Au 1er mai de chaque année, il est alloué à chaque personne salariée un crédit annuel de cinq (5) jours de congé de maladie non cumulatifs et monnayables, et ce, pour la période du 1er mai de l'année courante au 30 avril de l'année suivante.

b) Dans le cas d'une nouvelle personne salariée, le crédit annuel est alloué comme suit :
- une fois la période de probation terminée: deux (2) jours;
- après chaque période de trois (3) mois additionnels: un (1) jour.

c) Dans le cas d'une personne salariée absente du travail sans traitement le 1er mai de l'année courante, pendant une période excédant un (1) mois de calendrier, le crédit annuel est alloué, lors du retour au travail, au prorata du nombre de mois à venir jusqu'au 30 avril.

d) La personne salariée temporaire qui obtient un poste conformément aux dispositions de l'article 9 de la convention collective se voit octroyer, à compter du premier jour où elle débute son nouveau poste, un crédit annuel de maladie comme suit :

- Deux (2) jours à l'obtention du poste ;
- Après chaque période de trois (3) mois additionnels : un (1) jour, et ce, jusqu'au maximum prévu au paragraphe a).

ANNEXES

Annexe « F »

Ancienne version

Article 8 Ancienneté

La personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté, calculée en jours et en heures travaillés. Ainsi, une journée travaillée équivaut à sept heures (7 h) ou sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45) selon le cas. L'employeur affiche, au 1er juin de chaque année, durant trois (3) semaines la liste d'ancienneté des personnes salariées temporaires.

Article 9 Affichage

Lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouveau, la personne salariée temporaire, ayant au moins soixante (60) jours ouvrables travaillés, ou la personne salariée inscrite sur la liste de rappel, peut poser sa candidature à un poste affiché selon les dispositions de l'article 9 et utiliser son ancienneté accumulée.

Si elle obtient le poste, elle est tenue d'effectuer une période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Une fois cette période terminée, elle est considérée comme une personne salariée régulière.

Si elle n'est pas confirmée à ce poste, elle retourne comme personne salariée temporaire, à la condition qu'un tel travail temporaire soit encore disponible, sinon elle est inscrite sur la liste de rappel, si elle y a droit.

Nouvelle version

Article 8 Ancienneté

Ajout:

La personne salariée temporaire qui se prévaut d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption accumule de l'ancienneté au prorata du temps travaillé au cours des douze (12) derniers mois. Si la durée d'emploi est moindre, le calcul du prorata sera basé sur cette période.

Article 9 Affichage

Lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouveau, la personne salariée temporaire, ayant au moins soixante (60) jours ouvrables travaillés, ou la personne salariée inscrite sur la liste de rappel, peut poser sa candidature à un poste affiché selon les dispositions de l'article 9 et utiliser son ancienneté accumulée.

Si elle obtient le poste, elle est tenue d'effectuer une période d'essai de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Une fois cette période terminée, elle est considérée comme une personne salariée régulière. Cependant, pour les fins du crédit de maladie, des congés sociaux et des congés personnels, elle est considérée comme une personne salariée régulière dès le début de sa période d'essai. Dans un tel cas, le prime de 4%, prévue aux dispositions additionnelles de la présente annexe, en guise de compensation multiple cesse d'être versée à compter du premier jour en poste.

Si elle n'est pas confirmée à ce poste, elle retourne comme personne salariée temporaire, à la condition qu'un tel travail temporaire soit encore disponible, sinon elle est inscrite sur la liste de rappel, si elle y a droit. Dans le cas d'un retour comme personne salariée temporaire, les avantages consentis au paragraphe précédent sont automatiquement retirés et elle obtiendra la prime de 4 %, tel que prévu aux dispositions additionnelles de la présente.

ANNEXES (suite)

Annexe « I »

RESTRUCTURATION SALARIALE

1er juin 2017 au 31 mai 2018

ÉCHELLE SALARIALE SEBEP avec MES : 1er juin 2017 au 31 mai 2018										
Échelons										
Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1								20,18 $	20,78 $	21,36 $
2							20,26 $	20,88 $	21,50 $	22,17 $
3						20,58 $	21,25 $	21,86 $	22,52 $	23,21 $
4					21,08 $	21,66 $	22,31 $	22,96 $	23,67 $	24,37 $
5				21,49 $	22,29 $	22,94 $	23,63 $	24,36 $	25,08 $	25,85 $
6			22,47 $	23,16 $	23,82 $	24,55 $	25,31 $	26,04 $	26,84 $	27,59 $
7	22,79 $	23,47 $	24,20 $	24,90 $	25,65 $	26,44 $	27,22 $	28,02 $	28,89 $	29,73 $
8	24,43 $	25,15 $	25,91 $	26,68 $	27,50 $	28,31 $	29,16 $	30,05 $	30,97 $	31,85 $
9	26,37 $	27,15 $	27,95 $	28,78 $	29,67 $	30,56 $	31,44 $	32,42 $	33,37 $	34,36 $
10	28,49 $	29,34 $	30,22 $	31,13 $	32,11 $	33,05 $	34,01 $	35,04 $	36,07 $	37,17 $
11	30,81 $	31,76 $	32,67 $	33,67 $	34,67 $	35,73 $	36,81 $	37,90 $	39,07 $	40,20 $
12	33,33 $	34,34 $	35,32 $	36,41 $	37,52 $	38,62 $	39,80 $	40,96 $	42,21 $	43,49 $

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 8) : 1er juin 2017 au 31 mai 2018										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 8	24,43 $	25,15 $	25,91 $	26,68 $	27,50 $	28,31 $	29,16 $	30,05 $	30,97 $	31,85 $
Niveau T1	30,97 $	31,85 $	33,13 $	34,33 $	35,57 $					

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 9) : 1er juin 2017 au 31 mai 2018										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 9	26,37 $	27,15 $	27,95 $	28,78 $	29,67 $	30,56 $	31,44 $	32,42 $	33,37 $	34,36 $
Niveau T1	33,37 $	34,36 $	35,74 $	37,03 $	38,37 $					

ANNEXES (suite)

Annexe « I»

RESTRUCTURATION SALARIALE

1er juin 2018 au 31 mai 2019

ÉCHELLE SALARIALE SEBEP avec MES : 1er juin 2018 au 31 mai 2019										
	Échelons									
Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1								20,58 $	21,20 $	21,79 $
2							20,67 $	21,30 $	21,93 $	22,61 $
3						20,99 $	21,68 $	22,30 $	22,97 $	23,67 $
4					21,50 $	22,09 $	22,76 $	23,42 $	24,14 $	24,86 $
5				21,92 $	22,74 $	23,40 $	24,10 $	24,85 $	25,58 $	26,37 $
6			22,92 $	23,62 $	24,30 $	25,04 $	25,82 $	26,56 $	27,38 $	28,14 $
7	23,25 $	23,94 $	24,68 $	25,40 $	26,16 $	26,97 $	27,76 $	28,58 $	29,47 $	30,32 $
8	24,92 $	25,65 $	26,43 $	27,21 $	28,05 $	28,88 $	29,74 $	30,65 $	31,59 $	32,49 $
9	26,90 $	27,69 $	28,51 $	29,36 $	30,26 $	31,17 $	32,07 $	33,07 $	34,04 $	35,05 $
10	29,06 $	29,93 $	30,82 $	31,75 $	32,75 $	33,71 $	34,69 $	35,74 $	36,79 $	37,91 $
11	31,43 $	32,40 $	33,32 $	34,34 $	35,36 $	36,44 $	37,55 $	38,66 $	39,85 $	41,00 $
12	34,00 $	35,03 $	36,03 $	37,14 $	38,27 $	39,39 $	40,60 $	41,78 $	43,05 $	44,36 $

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 8) : 1er juin 2018 au 31 mai 2019										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 8	24,92 $	25,65 $	26,43 $	27,21 $	28,05 $	28,88 $	29,74 $	30,65 $	31,59 $	32,49 $
Niveau T1	31,59 $	32,49 $	33,79 $	35,02 $	36,28 $					

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 9) : 1er juin 2018 au 31 mai 2019										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 9	26,90 $	27,69 $	28,51 $	29,36 $	30,26 $	31,17 $	32,07 $	33,07 $	34,04 $	35,05 $
Niveau T1	34,04 $	35,05 $	36,45 $	37,78 $	39,14 $					

ANNEXES (suite)

Annexe « I »

RESTRUCTURATION SALARIALE

1er juin 2019 au 31 mai 2020

ÉCHELLE SALARIALE SEBEP : 1er juin 2019 au 31 mai 2020										
	Échelons									
Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1								21,05 $	21,68 $	22,29 $
2							21,09 $	21,73 $	22,38 $	23,07 $
3						21,38 $	22,08 $	22,71 $	23,40 $	24,11 $
4					21,97 $	22,57 $	23,26 $	23,93 $	24,67 $	25,41 $
5				22,41 $	23,25 $	23,92 $	24,64 $	25,40 $	26,15 $	26,96 $
6			23,43 $	24,15 $	24,84 $	25,60 $	26,40 $	27,15 $	27,99 $	28,77 $
7	23,64 $	24,35 $	25,10 $	25,83 $	26,60 $	27,43 $	28,23 $	29,07 $	29,97 $	30,83 $
8	25,43 $	26,18 $	26,97 $	27,77 $	28,63 $	29,47 $	30,35 $	31,28 $	32,24 $	33,16 $
9	27,43 $	28,23 $	29,07 $	29,94 $	30,85 $	31,78 $	32,70 $	33,72 $	34,71 $	35,74 $
10	29,57 $	30,46 $	31,36 $	32,31 $	33,32 $	34,30 $	35,30 $	36,37 $	37,44 $	38,58 $
11	31,94 $	32,93 $	33,86 $	34,90 $	35,94 $	37,03 $	38,16 $	39,29 $	40,50 $	41,67 $
12	34,51 $	35,55 $	36,57 $	37,69 $	38,84 $	39,98 $	41,20 $	42,40 $	43,69 $	45,02 $

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 8) : 1er juin 2019 au 31 mai 2020										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 8	25,43 $	26,18 $	26,97 $	27,77 $	28,63 $	29,47 $	30,35 $	31,28 $	32,24 $	33,16 $
Niveau T1	32,24 $	33,16 $	34,49 $	35,74 $	37,03 $					

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 9) : 1er juin 2019 au 31 mai 2020										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 9	27,43 $	28,23 $	29,07 $	29,94 $	30,85 $	31,78 $	32,70 $	33,72 $	34,71 $	35,74 $
Niveau T1	34,71 $	35,74 $	37,17 $	38,52 $	39,91 $					

ANNEXES (suite)

Annexe « I »

RESTRUCTURATION SALARIALE

1er juin 2020 au 31 mai 2021

ÉCHELLE SALARIALE SEBEP : 1er juin 2020 au 31 mai 2021										
Échelons										
Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1								21,47 $	22,11 $	22,74 $
2							21,51 $	22,16 $	22,83 $	23,53 $
3						21,81 $	22,52 $	23,16 $	23,87 $	24,59 $
4					22,41 $	23,02 $	23,73 $	24,41 $	25,16 $	25,92 $
5				22,86 $	23,72 $	24,40 $	25,13 $	25,91 $	26,67 $	27,50 $
6			23,90 $	24,63 $	25,34 $	26,11 $	26,93 $	27,69 $	28,55 $	29,35 $
7	24,11 $	24,84 $	25,60 $	26,35 $	27,13 $	27,98 $	28,79 $	29,65 $	30,57 $	31,45 $
8	25,94 $	26,70 $	27,51 $	28,33 $	29,20 $	30,06 $	30,96 $	31,91 $	32,88 $	33,82 $
9	27,98 $	28,79 $	29,65 $	30,54 $	31,47 $	32,42 $	33,35 $	34,39 $	35,40 $	36,45 $
10	30,16 $	31,07 $	31,99 $	32,96 $	33,99 $	34,99 $	36,01 $	37,10 $	38,19 $	39,35 $
11	32,58 $	33,59 $	34,54 $	35,60 $	36,66 $	37,77 $	38,92 $	40,08 $	41,31 $	42,50 $
12	35,20 $	36,26 $	37,30 $	38,44 $	39,62 $	40,78 $	42,02 $	43,25 $	44,56 $	45,92 $

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 8) : 1er juin 2020 au 31 mai 2021										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 8	25,94 $	26,70 $	27,51 $	28,33 $	29,20 $	30,06 $	30,96 $	31,91 $	32,88 $	33,82 $
Niveau T1	32,88 $	33,82 $	35,18 $	36,45 $	37,77 $					

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 9) : 1er juin 2020 au 31 mai 2021										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 9	27,98 $	28,79 $	29,65 $	30,54 $	31,47 $	32,42 $	33,35 $	34,39 $	35,40 $	36,45 $
Niveau T1	35,40 $	36,45 $	37,91 $	39,28 $	40,70 $					

Les taux indiqués constituent un minimum garanti, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues à l'article 19.13 de la convention.

ANNEXES (suite)

Annexe « I »

RESTRUCTURATION SALARIALE

1er juin 2021 au 31 mai 2022

ÉCHELLE SALARIALE SEBEP : 1er juin 2021 au 31 mai 2022										
Échelons										
Classes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1								21,90 $	22,55 $	23,19 $
2							21,94 $	22,60 $	23,29 $	24,00 $
3						22,25 $	22,97 $	23,62 $	24,35 $	25,08 $
4					22,86 $	23,48 $	24,20 $	24,90 $	25,66 $	26,44 $
5				23,32 $	24,19 $	24,89 $	25,63 $	26,43 $	27,20 $	28,05 $
6			24,38 $	25,12 $	25,85 $	26,63 $	27,47 $	28,24 $	29,12 $	29,94 $
7	24,59 $	25,34 $	26,11 $	26,88 $	27,67 $	28,54 $	29,37 $	30,24 $	31,18 $	32,08 $
8	26,46 $	27,23 $	28,06 $	28,90 $	29,78 $	30,66 $	31,58 $	32,55 $	33,54 $	34,50 $
9	28,54 $	29,37 $	30,24 $	31,15 $	32,10 $	33,07 $	34,02 $	35,08 $	36,11 $	37,18 $
10	30,76 $	31,69 $	32,63 $	33,62 $	34,67 $	35,69 $	36,73 $	37,84 $	38,95 $	40,14 $
11	33,23 $	34,26 $	35,23 $	36,31 $	37,39 $	38,53 $	39,70 $	40,88 $	42,14 $	43,35 $
12	35,90 $	36,99 $	38,05 $	39,21 $	40,41 $	41,60 $	42,86 $	44,12 $	45,45 $	46,84 $

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 8) : 1er juin 2021 au 31 mai 2022										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 8	26,46 $	27,23 $	28,06 $	28,90 $	29,78 $	30,66 $	31,58 $	32,55 $	33,54 $	34,50 $
Niveau T1	33,54 $	34,50 $	35,88 $	37,18 $	38,53 $					

ÉCHELLE SALARIALE (niveau T1 pour fonction classe 9) : 1er juin 2021 au 31 mai 2022										
Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Classe 9	28,54 $	29,37 $	30,24 $	31,15 $	32,10 $	33,07 $	34,02 $	35,08 $	36,11 $	37,18 $
Niveau T1	36,11 $	37,18 $	38,67 $	40,07 $	41,52 $					

Les taux indiqués constituent un minimum garanti, ceux-ci pouvant être supérieurs suivant l'application des majorations prévues à l'article 19.13 de la convention.

ANNEXES (suite)

Annexe « M »

Ancienne version

4. Besoins réguliers:

L'École peut embaucher des étudiants inscrits à l'École Polytechnique à titre de personnes salariées temporaires pour des tâches comprises dans l'unité d'accréditation à raison d'un maximum de quinze (15) heures par semaine pour les fonctions de commis au prêt et au rangement à la bibliothèque le samedi, de commis à la téléphonie et de commis à la réception des marchandises et courrier. Ce travail est rémunéré selon la classe de la fonction.

Nouvelle version

4. Besoins réguliers:

L'École peut embaucher des étudiants inscrits à l'École Polytechnique à titre de personnes salariées temporaires pour des tâches comprises dans l'unité d'accréditation à raison d'un maximum de quinze (15) heures par semaine, pour les fonctions de commis au prêt et au rangement à la bibliothèque le samedi, de commis à la téléphonie et de commis à la réception des marchandises et courrier. Ce travail est rémunéré selon la classe de la fonction. Il est entendu que le nombre d'heures maximales par semaine s'applique à l'ensemble des étudiants travaillant dans un secteur.

Annexe «O»

Ancienne version

Tableau d'équivalences de scolarité et d'expérience

Le but de cette annexe est de reconnaître les équivalences de scolarité et d'expérience telles que présentées dans le tableau d'équivalences ci-dessous, et ce, strictement pour les fonctions de secrétaire de direction, d'agent(e) aux affaires administratives, d'agent(e) aux dossiers étudiants au Registrariat et d'agent(e) aux dossiers étudiants dans les départements.

Nouvelle version

Tableau d'équivalences de scolarité et d'expérience

Le but de cette annexe est de reconnaître les équivalences de scolarité et d'expérience telles que présentées dans le tableau d'équivalences ci-dessous, et ce, strictement pour les fonctions de secrétaire de direction, d'agent(e) aux affaires administratives, d'agent(e) aux dossiers étudiants au Registrariat, d'agent(e) aux dossiers étudiants et technicienne en administration qui ne requiert pas une spécialité dans les domaines de la finance ou de la comptabilité.

ANNEXES (suite)

Annexe « P »

Ancienne version

Agent(e) aux affaires administratives		
Exigences	**Niveau**	**Note**
Word	Base	65 %
Excel	Intermédiaire	65 %

Nouvelle version

Agent(e) aux affaires administratives		
Exigences	**Niveau**	**Note**
Word	Base	65 %
Excel	Intermédiaire	65 %
Français	1- Grammaire/orthographe (80 Q)	60 % par partie (bloc)

DIVERS

Perfectionnement et QVT

Voir Lettre d'entente #10 à la fin de la convention collective.

Deux groupes de travail ont été créés et mandatés :

- Un groupe « programme de perfectionnement et de qualité de vie au travail » afin d'encadrer l'accès et les règles de remboursement au travail.

- Un groupe afin de revoir les moyens pour évaluer les compétences et si nécessaire, d'ajuster les compétences requises pour les différentes fonctions.

ÉDITORIAL

Le Sebep-Presse est un journal d'information et d'expression des membres du Syndicat des Employés de Bureau de l'École Polytechnique, section local 1604 du SCFP.

Syndicat des Employés de bureau de l'École Polytechnique
Bureau B-310
Téléphone: 514-340-4711, poste 4661
sebep@polymtl.ca
http://www.employes.polymtl.ca/sebep

Politique d'information

Les textes publiés par le Comité d'information :
-doivent présenter un intérêt syndical minimal;
-ne doivent pas être sexistes, racistes, homophobe ou méprisants;
-ne doivent pas porter atteinte à la vie privée;
-ne doivent pas être antisyndicaux.

La responsabilité de l'éditorial relève du Comité d'information. Tout autre texte n'engage que la responsabilité des auteurs (personnes signataires du texte).

Des idées à suggérer?

Vos textes publiés doivent être signés et reçus dans les délais demandés par le Comité d'information. Nous nous réservons le droit de corriger le texte et la mise en page.

LE SEBEP-PRESSE C'EST VOUS!

Vous avez des commentaires, des suggestions ou même un article à nous soumettre?
N'hésitez pas à nous envoyer un courriel à sebep@polymtl.ca

ONT PARTICIPÉ À CE SEBEP-PRESSE

Karine **Hurtubise** Marie-Paule **Morin** Nathalie **Roy** Nathalie **Tourangeau**